

OKR's handzame en inspirerende doelstellingen

Hoe houd je het handzaam?

Miente Bakker
1 februari 2022



Op de agenda

- OKR's; Wat is het?
- Wat lost het op?
- Waar moet je op letten als je OKR's wilt introduceren in je organisatie?
- Koppel ik OKR's aan mijn gesprekscyclus of is het een losstaand iets?
- Wat past bij mijn bedrijf?



Wie zijn wij?

Wij geloven dat uitdaging inspireert.

Dat werk uitdagend mag zijn.

Dat organisaties die mensen stimuleren het beste uit zich zelf te halen, succesvol zijn.



Het nieuwe beoordelen



High performance management



E-assessments & vragenlijsten

Objectives & Key Results

Strategische Doelen & Meetbare Resultaten

Wat is het?



Oude wijn?

Objectives & Key Results

Een samenwerkingsmethode om ambitieuze doelen kwantificeerbaar te maken.

Visie

Staat vast, abstract

 **Strategie**

Meerjaars, richting gevend

 **Objectives**

1 jaar, uitdagend, inspirerend

 **Key Results**

Korter, concreet en meetbaar

 **Initiatives**

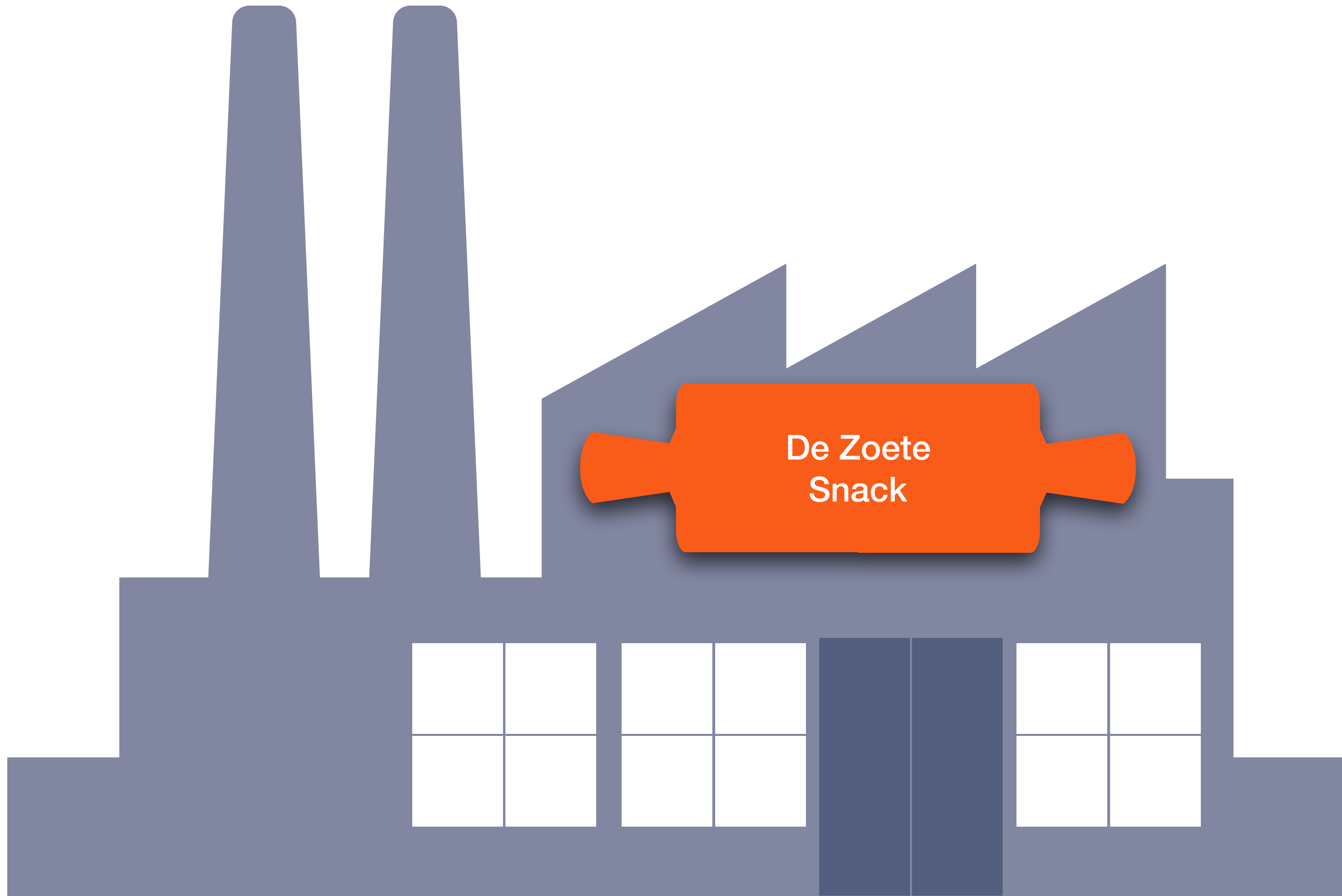
Projecten & taken

Objectives

- Het is een inspirerend en kwalitatief doel.
- Het doel is haalbaar, qua inspanning en binnen een bepaalde doorlooptijd.
- Het doel voegt waarde toe. Aan de organisatie, je klanten en of de maatschappij.

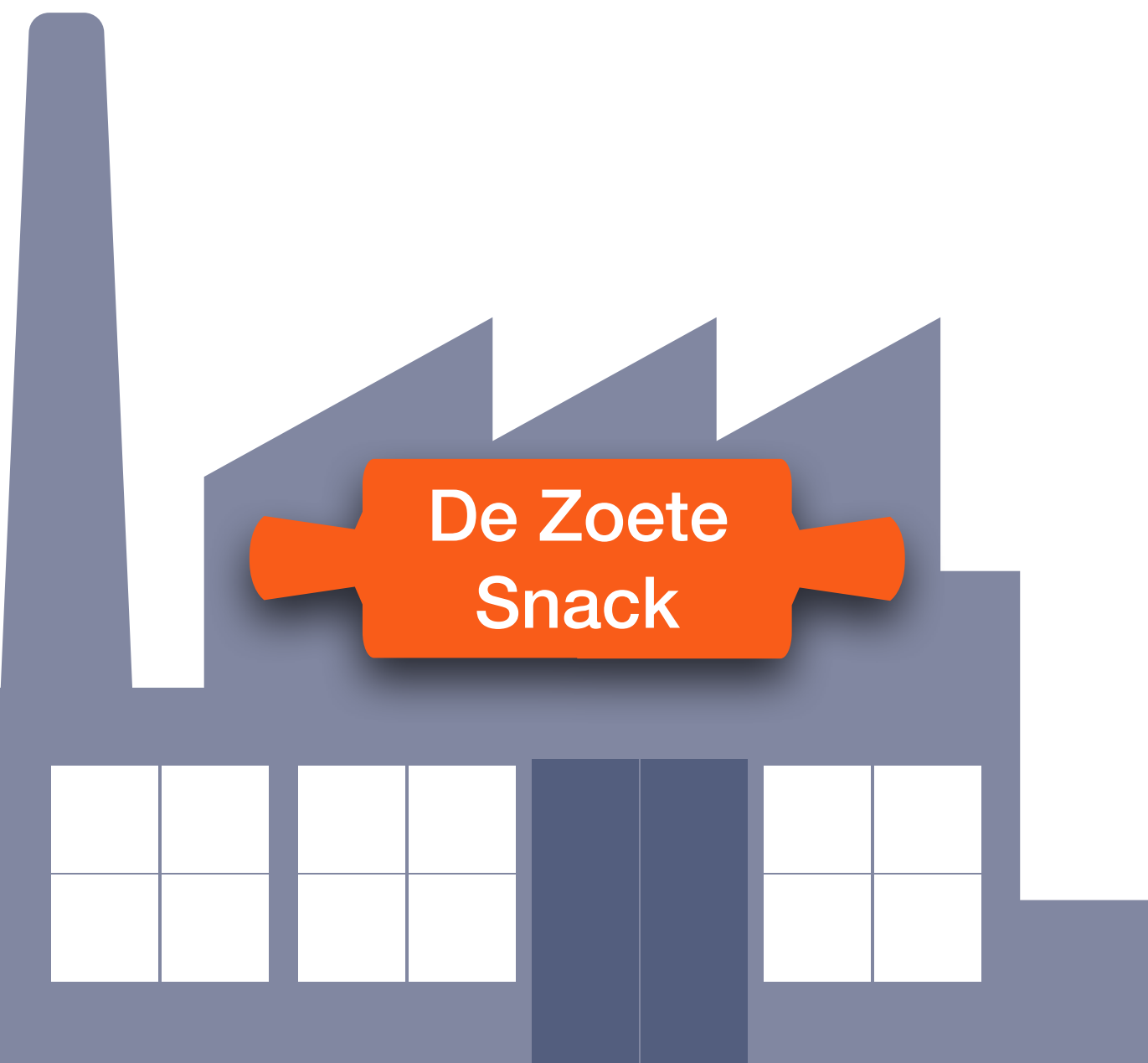
Key Results

- Meetbare (tussentijds) resultaat
- Bevat een getal en doorlooptijd
- Behaald of niet behaald



“Volgend jaar zijn wij de grootste aanbieder van gezonde koekjes”

- 75% van onze koekjes bevatten minder dan ‘x’ suiker
- Ons marktaandeel stijgt van 20% naar 27%
- We winnen de prijs voor ‘healthy snacks’



Marketing

Q1: “Kernboodschap ‘gezond’ toegevoegd aan marketing mix”.

Q2: “We vergroten ons marktaandeel met 3%”

Q3:

Q4:

Productie

Q1:

Q2: “We hebben een Healthy productielijn”

Q3:

Q4:

HR

Q1: “Onze arbeidsmarkt communicatie is gericht op Health.”

Q2: “We hebben een Health productieteam”

Q3:

Q4:

R&D

Q1: “We hebben 4 healthy producten ontwikkeld.”

Q3:

Q4:



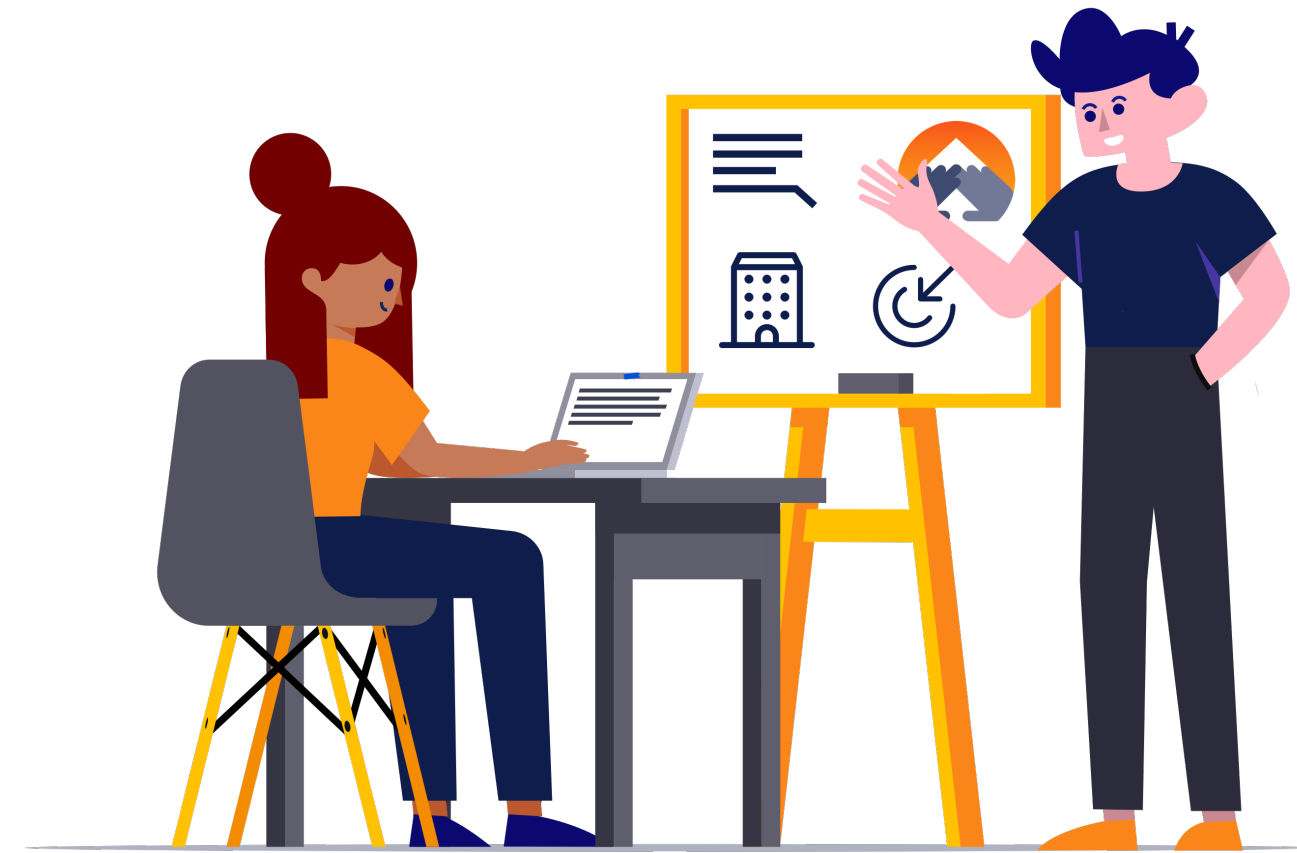
Wie werkt er al op deze wijze met Doelen
Ja, 100% OKR!

Wel met doelen, maar loopt nog niet naar wens...
Nog niet structureel met doelen bezig...

Objectives & Key Results

Strategische Doelen & Meetbare Resultaten

Wat lost het op?



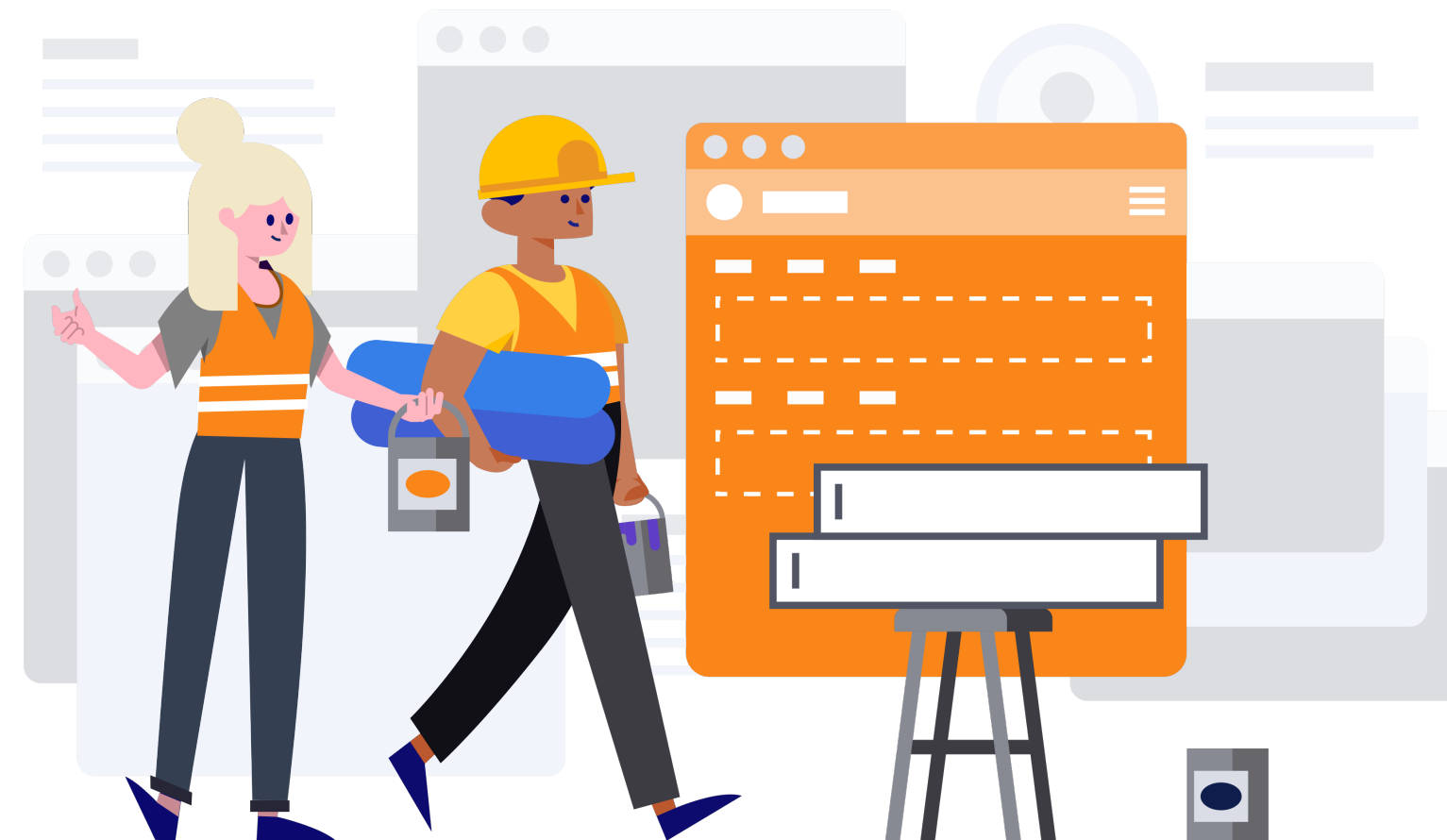
Missie, Visie

Why, How, What

Strategie



Verbinding



Funcities en
Processen



Focus

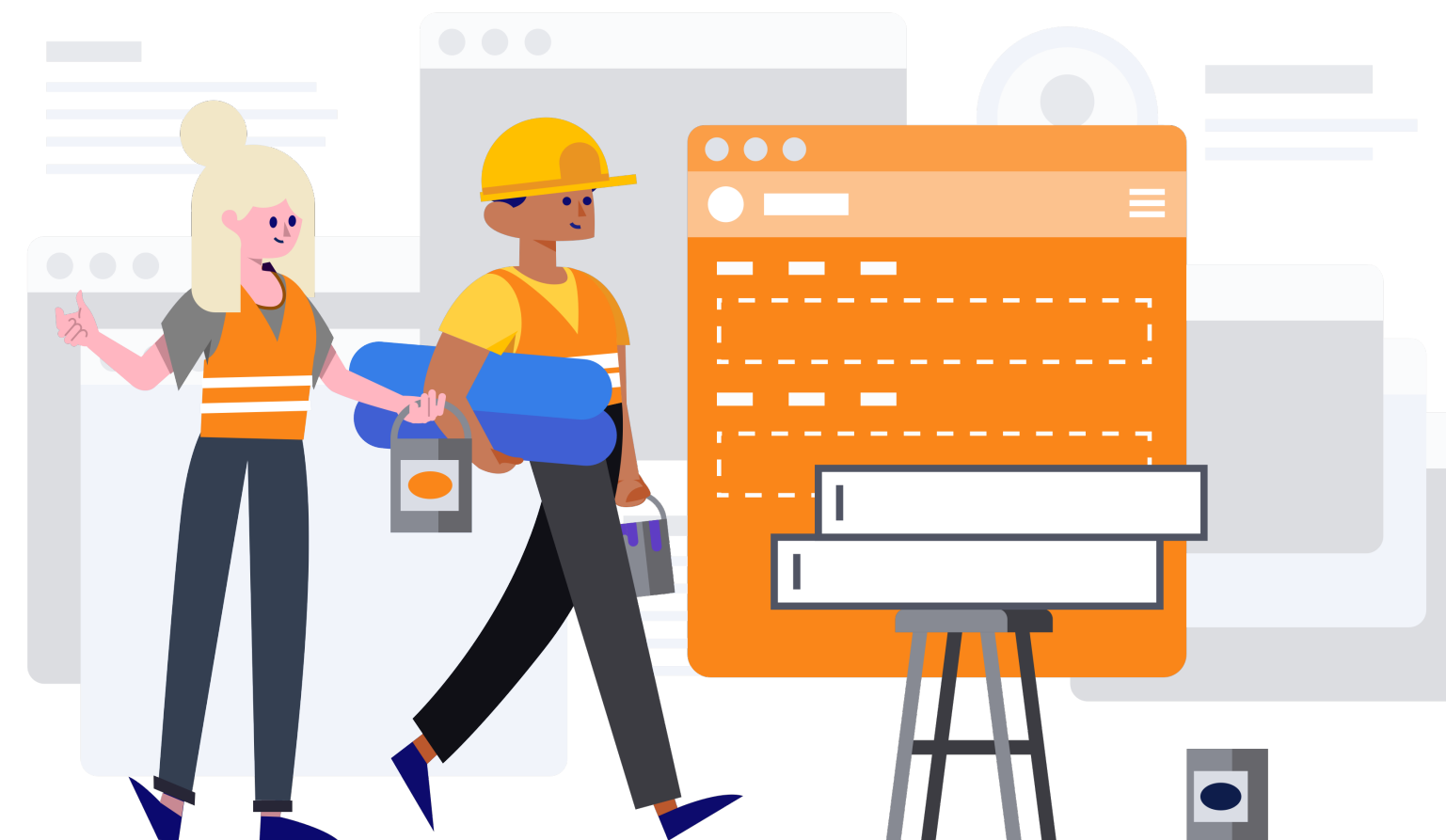
Commitment

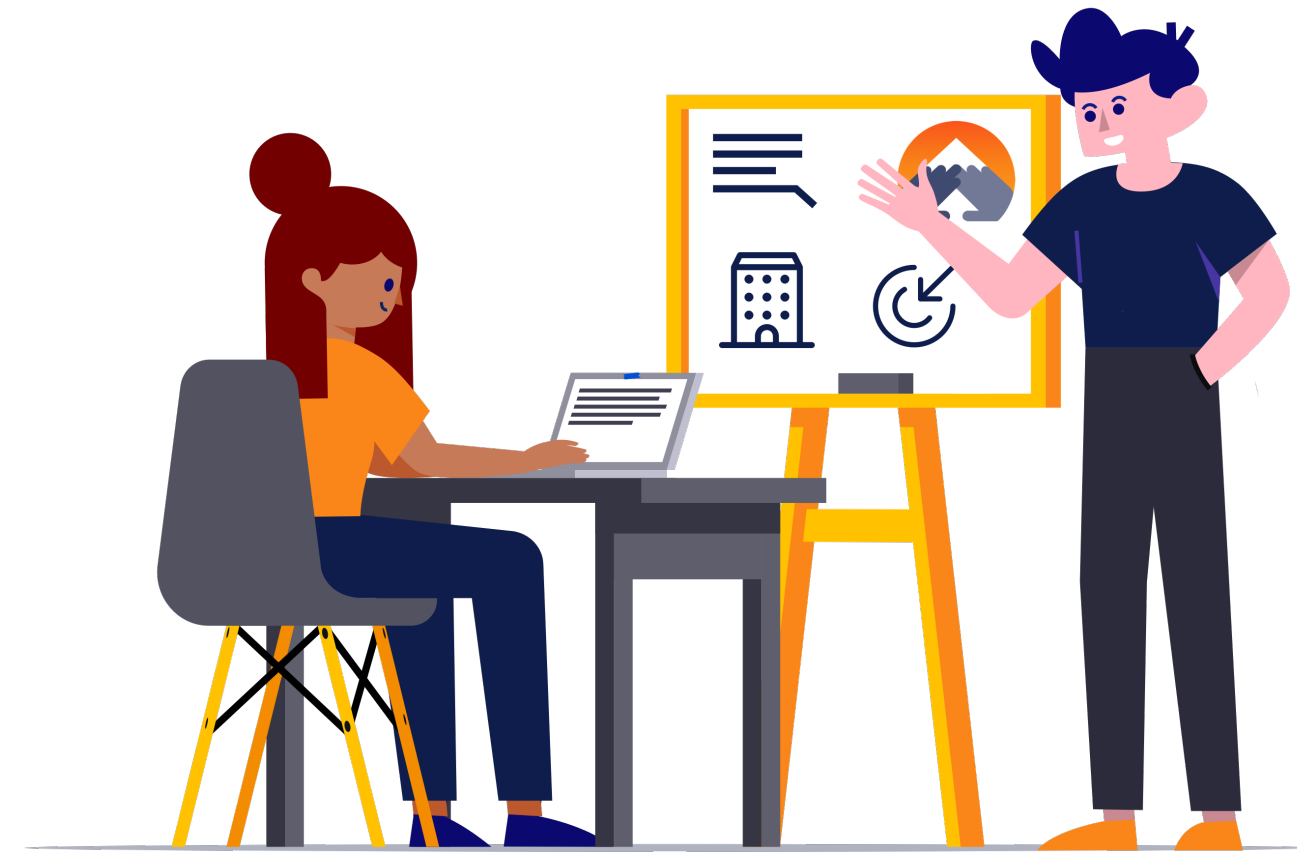
Voortgang

Uitdaging



Verbinding

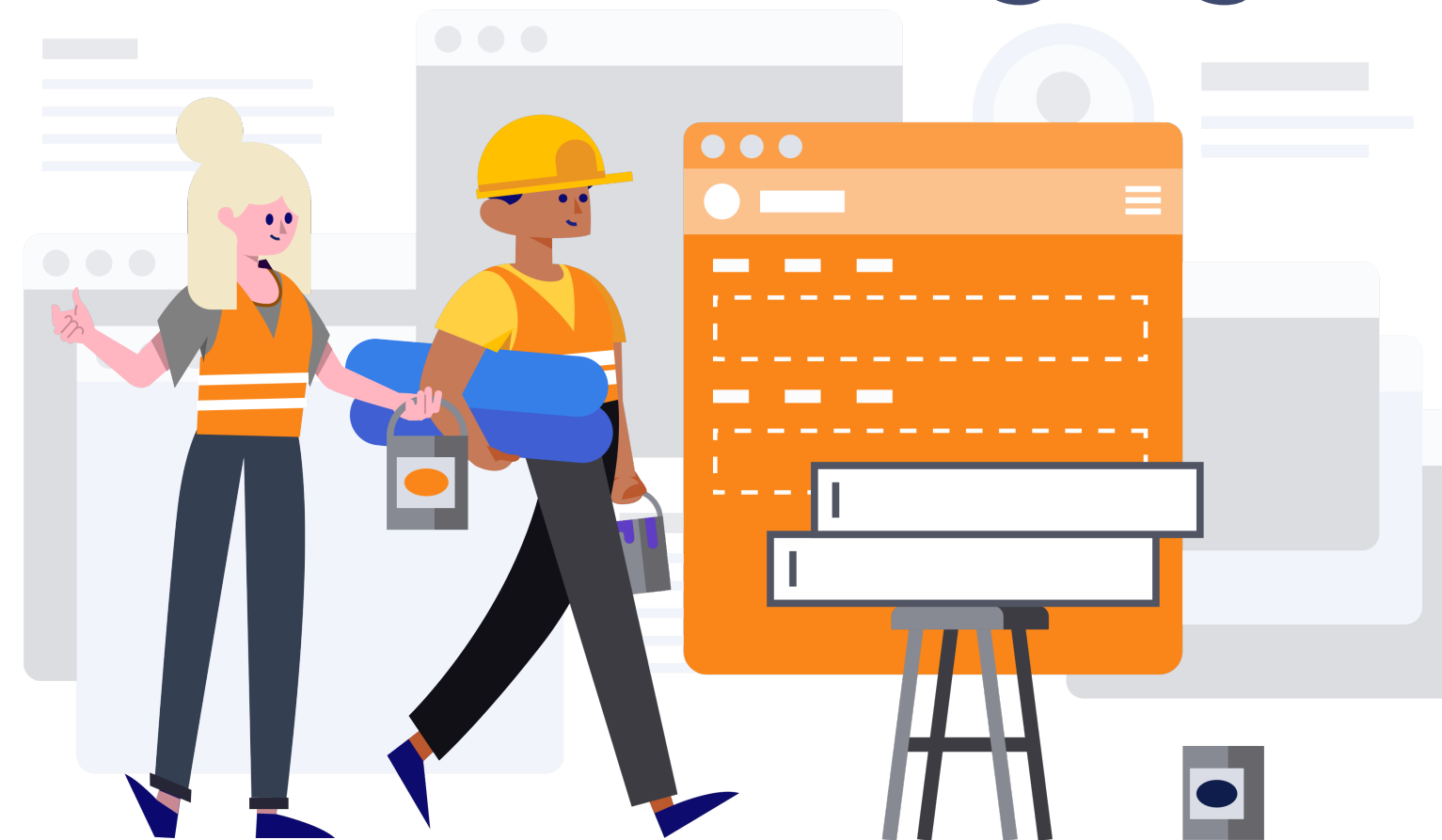




Focus



Commitment
Verbinding
Voortgang
Uitdaging



High Performance werkklimaat

Harvard

Duidelijkheid

“Het is mij duidelijk hoe ik kan bijdragen aan de teamdoelen.”

Teamgevoel

“We hebben gedeelde waarden, steunen elkaar en vieren successen.”



Uitdaging

“Mijn collega’s zien mijn potentieel en supporten mij om te groeien.”

Feedback

“Ik ontvang met regelmaat opbouwende feedback en ken mijn talenten.”

Autonomie

“Ik kan mijn eigen werk organiseren. Ik ervaar geen belemmerende regels en procedures.”

Objectives & Key Results

Strategische Doelen & Meetbare Resultaten

Waar moet ik op letten bij implementatie?

High performance & OKR

Visie

Growth mindset & ambitie

Methodiek

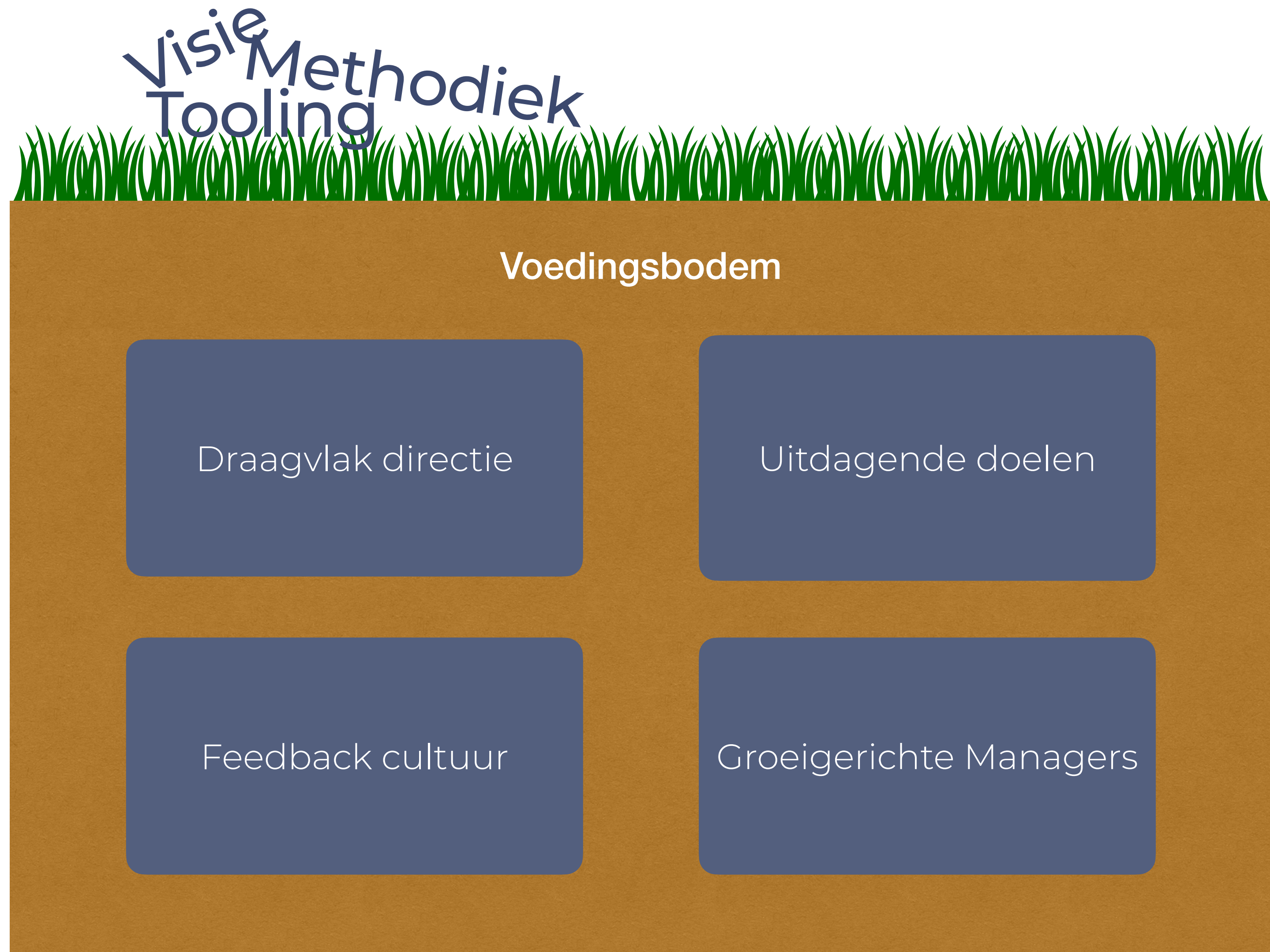
Zelfregie, praktisch

Tooling

Uitnodigend, gebruikersgemak



High performance & OKR



Do's & Don'ts

Stel framework
beschikbaar

Zorg voor een eenduidige
methodiek

Top Down

Dwing het vooral niet top down af

Koppel aan
gesprekscyclus

Doelen, uitdaging en performance
gaan goed samen; Blik vooruit!

Koppel aan
beloning

Koppel OKR's vooral niet aan het
bellen; dan spelen mensen op veilig

Kortcyclisch

4 keer per jaar doelen

Vaag

Voorkom vage doelen en resultaten

Leg de lat hoog

Niet alle doelen mogen worden
bereikt

Onrealistisch

Te veel, te ambitieus, te weinig
middelen

Bedankt!

en hopelijk tot gauw



Contact

miente@teampeak.nl

+31 6 50201096

